



COMPTE-RENDU CGT-CULTURE
CHSCT AC exceptionnel dédié à la DGLFLF
12 avril 2016

Ordre du jour : suivi de la situation de la Délégation générale à la langue française et aux langues et de France (pour information) + questions diverses

En introduction M. Arnaud Roffignon président du CHSCT AC fait état de 3 groupes en conflit au sein de la DGLFLF :

- 1) Ceux qui se reconnaissent dans le rapport de la médecine de prévention
- 2) Ceux qui ne s'y reconnaissent pas
- 3) Groupe intermédiaire qui reconnaît des problèmes mais ne veut pas généraliser

M. Arnaud Roffignon insiste ensuite sur 3 axes d'amélioration :

- 1) Retravailler les fiches de poste, afin de préciser ce que chacun a à faire
- 2) réorganiser le collectif de travail et la circulation de l'information
- 3) Travailler à réécrire le fonctionnement quotidien, le respect des règles de la fonction publique

Il poursuit par la lettre d'une dizaine d'agents de la DGLFLF (groupe 1 ci-dessus) produite le jour même.

Les Organisations Syndicales (OS) comprennent qu'il s'agit d'une part de minimiser la souffrance au travail au sein de la DGLFLF tout en tentant d'exempter la DGLFLF de ses responsabilités. L'objet de cette lettre est d'individualiser la souffrance sur « certains agents » sans en faire une problématique générale entretenue depuis 2012 par la hiérarchie puisque les problèmes perdurent depuis cette date.

Pire, la lettre remet en cause la légitimité de l'alerte lancée par les OS (représentants des personnels) sous prétexte qu'il n'y a pas de représentants des personnels au sein de la DGLFLF.

La CGT ainsi que les autres OS rappellent la parfaite légitimité du processus et l'ignorance de la légitimité des élus en CHSCT dans ce cadre.

M. Loïc Depecker en profite pour rebondir sur cette lettre et ne circonscrite les problèmes qu'autour de 4 personnes et défend le travail de qualité de la Délégation !

Les OS lui reprochent d'être toujours dans le déni. M. Baldi et M. Depecker restent silencieux.

M. Arnaud Roffignon admet alors la légitimité de la procédure d'alerte.

Tout le monde, excepté les délégués campés dans leur déni, s'accordent sur l'objectif de retrouver un climat serein.

S'ensuit la lecture du rapport de la médecine de prévention.

La CGT salue l'importance et la qualité du travail effectué par la médecine de prévention et l'en remercie. Nous reconnaissons un rapport sans ambiguïté, qui objective la réalité de la souffrance des agents ainsi que les préconisations qui sont faites.

La CGT souligne la difficulté à résoudre des conflits enkystés depuis si longtemps entre les agents.

Toutefois, s'agissant des préconisations, les OS soulignent qu'il s'agit du BA-BA du management qui est repris ici et que cela montre la déliquescence de la hiérarchie en la matière pour que soit rappelés ainsi les fondamentaux.

Si un accompagnement d'un plan de reconstruction s'avère nécessaire avec notamment un soutien à la mobilité, à la formation et au management, il convient de ne pas exclure les catégories B et C du processus.

La CGT rappelle que des personnes ayant trouvé un autre service en administration centrale se voient encore entravées dans leur démarche pour quitter la Délégation.

Le service des RH assure tout mettre en œuvre pour faciliter les démarches des agents en question.

La médecine de prévention insiste sur la nécessité de travailler en premier lieu sur la prévention primaire, puis sur la prévention secondaire voire tertiaire.

À la question d'un médiateur interne à l'administration, M. Arnaud Roffignon argue que les agents ne le souhaitent pas, refusant l'idée d'un « œil de Moscou ».

La CGT conteste cette version car tout dépend comment est présenté le rôle de ce médiateur et qu'en tout état de cause nous doutons d'un refus majoritaire des agents à cette idée et qu'il s'agit plutôt d'un refus de la part de la hiérarchie.

La CGT trouve que le plan proposé par l'administration semble se résumer à du coaching et que pour l'essentiel la montagne accouche d'une souris !

Il est répondu qu'il s'agit d'un cabinet dédié aux RPS (risques psycho-sociaux) très connu pour la qualité de ses services tant du point de vue RPS que management.

Nous pointons avec les OS que la hiérarchie reste juge et partie dans ce processus (alors qu'elle fait clairement partie du problème !) ce qui n'est pas admissible et qu'il s'agit de protéger agents et hiérarchie dans cet accompagnement envisagé.

M. Baldi et M. Loïc Depecker prennent la parole pour insister sur l'importance des fiches de postes (comme si les problèmes de la DGLFLF portaient de là).

Les OS ne peuvent qu'être abasourdies par le déni de la hiérarchie et nous rappelons une fois encore le constat accablant de la souffrance des agents dont les OS sont la courroie de transmission et le rapport de la médecine de prévention l'objectivation.

M. Arnaud Roffignon énumère les axes du plan d'action :

1) Organisation du travail (fiche de poste à mieux définir) et travail en mode projet avec une claire vision et définition des orientations à partager

2) partage de l'information pour un meilleur dialogue avec tous les agents, recadrer l'organisation des réunions de service et appui sur l'encadrement intermédiaire

3) Règles à respecter dans le quotidien dans la vie administrative, articulation entre RH du MCC et RH de proximité, règles communes et diffusées à tous

4) Formation et mobilité, levée des blocages, accompagnement des agents demandeurs.

5) Suivi et accompagnement global du plan d'action par un regard extérieur, neutre. Coaching individuel et collectif

Le dernier point cristallise les interrogations des OS. Qu'y a-t-il de collectif dans cet accompagnement ?

La CGT récuse que la DGLFLF soit « à la manœuvre de ce plan » pour les raisons déjà exposées (juge et partie) et parce que la hiérarchie a déjà manifesté son incompetence en la matière.

M. Arnaud Roffignon précise alors que le commanditaire reste le service RH et le SG et que c'est à eux et à l'instance qu'est dû un retour par le cabinet d'accompagnement, avec des points réguliers.

Les OS demandent une interruption de séance pour discuter de cette proposition.

A l'issue de cette interruption, les OS énoncent leur scepticisme. L'accompagnement nous semble trop superficiel notamment eu égard au suivi de la hiérarchie de la DGLFLF. On ne peut confier le management sans contrôle à la hiérarchie de la DGLFLF qui a déjà suffisamment failli. Cela serait trahir les agents et nier la réalité de leur souffrance.

En clair il nous manque des garanties sur l'accompagnement. Nous évoquons une véritable tutelle comme il avait été fait pour les problèmes de la Dicom (qui avait des problèmes moins graves pourtant).

M. Arnaud Roffignon trouve que nous caricaturons la situation et énonce à nouveau le relationnel dégradé à circonscrire, l'importance de la hiérarchie intermédiaire (on dédouane la hiérarchie supérieure ?), et sur comment la hiérarchie supérieure définit son projet.

Les OS pensent que nous tournons en rond.

M. Loïc Depecker nous fait le catalogue des missions telles que définies dans le décret de la DGLFLF et de fait, nous dit qu'on ne peut changer les missions de la Délégation. Il se plaint que sa parole n'a pas été écoutée et même refusée par la médecine de prévention.... Qu'il a fait un courriel pour demander des idées aux agents et qu'il n'a reçu qu'une réponse !

Il argumente sur ses auditions au Sénat et ses rencontres avec des ministres et sur le fait qu'il ne reste pas inactif.

La CGT réagit sur la persistance d'un point aveugle concernant les problèmes internes à la DGLFLF.

M. Arnaud Roffignon argumente sur le refus de l'accompagnement par l'administration elle-même comme pour la Dicom par le passé. Il ne souhaite pas brouiller le message auprès des agents mais souhaite au contraire renforcer le suivi de l'ensemble de l'édifice de la Délégation et donne son accord pour réfléchir à un suivi plus étroit.

Les OS renvoient sur l'état de rupture de confiance entre agents de la Délégation et leur hiérarchie sur fond de lutte de clans. Il convient donc d'un contrôle du management actuel de la Délégation qui nous apparaît comme l'épicentre des problèmes rencontrés.

Les OS plaident pour un référent qui fassent lien dans le plan d'action entre les parties prenantes : agents, hiérarchie, SG et RH et cabinet spécialisé.

Nous posons les questions suivantes : qui pilotera réellement ce plan, qui fait quoi précisément et nous demandons un calendrier.

M. Arnaud Roffignon répond qu'il pilotera ce plan avec Claire Chérie. Mme Chérie souligne l'obligation de résultat afin de convaincre les agents qu'on agit pour leur bien. Le cabinet spécialisé ne pourra intervenir avant 1 mois délais incompressible pour le processus administratif et financier.

Les OS votent pour ce plan car il faut agir mais notre vote positif s'accompagne des réserves que nous avons énoncées.

Nous demandons comment nous allons nous organiser en attendant.

Est répondu que l'instance du CHSCT reste mobilisée et en lien en attendant l'action du cabinet spécialisé.